



wienerberger

CORPORATE GOVERNANCE BERICHT

2021

Inhaltsverzeichnis

168

Bericht des Aufsichtsrats

169

Evaluierung des Aufsichtsrats

169

Evaluierung von Mandaten der Aufsichtsratsmitglieder

169

Arbeitsschwerpunkte des Aufsichtsrats im Jahr 2021

174

Corporate Governance bei Wienerberger

174

Bekanntnis zum Corporate Governance Kodex

174

Compliance

175

Konzernrevision und Risikomanagement

175

Datenschutz und Cyber Security

176

Mitarbeiterzufriedenheit

176

Gesundheit und Sicherheit

176

Meldepflichtige Angaben nach § 243 UGB

177

Geschäftsbeziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen

177

Abschlussprüfung

177

Aktionäre

178

Diversitätskonzept

178

Mit Vielfalt zum Erfolg

178

Unsere Grundsätze

179

Lokale Beschäftigung und Internationalität im Unternehmen

179

Maßnahmen zur Förderung von Frauen

180

Aufsichtsrat

182

Vorstand



183
**Überblick Corporate
Governance**

184
Vorstand

186
Organisation

187
**Mitglieder und Ausschüsse
des Aufsichtsrats**

190
**Arbeitsweise des
Aufsichtsrats
und des Vorstands**

190
Arbeitsweise des Aufsichtsrats

192
Arbeitsweise des Vorstands

194
Prüfbericht

Bericht des Aufsichtsrats

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre!

Mit großer Anerkennung für das Geleistete kann ich auf ein außergewöhnliches, herausforderndes, aber dennoch äußerst erfolgreiches Jahr 2021 zurückblicken.

Das zweite Jahr der weltweiten Covid-19-Pandemie war gleichzeitig das erfolgreichste Jahr der Wienerberger Gruppe in ihrer über 200-jährigen Geschichte. Das Management der Wienerberger AG hat auch letztes Jahr seine Fähigkeit unter Beweis gestellt, auf volatile Situationen rasch zu reagieren, hat die richtigen Maßnahmen gesetzt und regelmäßig mit den Akteuren des Finanzmarkts kommuniziert. Dank der in den letzten Jahren erfolgten Transformation unseres Produktportfolios und unserer Präsenz in diversifizierten Endmärkten erwies sich das Unternehmen in dieser nach wie vor unsicheren Zeit als äußerst krisenfest, wie dies in den hervorragenden Ergebnissen des Geschäftsjahres 2021 zum Ausdruck kommt.

Pandemiebedingt fanden die Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse 2021 mehrheitlich virtuell, also in Form von Videokonferenzen, statt. Thematisiert wurden insbesondere das sich rasch verändernde Wirtschaftsumfeld und die seitens Wienerberger erforderliche Reaktion sowie die strategische Ausrichtung der Gruppe, um sicherzustellen, dass Wienerberger auch künftig optimal positioniert ist und von sich ergebenden Chancen profitieren kann. Höchste Priorität auf unserer Agenda hatten dabei immer die Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeiter. Im Zuge der

Covid-19-Pandemie wurden diverse – über die gesetzlichen Erfordernisse hinausgehende – Maßnahmen zum Schutz der Belegschaft eingeführt. Das Unternehmen stellte seinen entschlossenen Einsatz für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld durch laufende Verbesserungsmaßnahmen und die gründliche Analyse von Unfallursachen in jedem einzelnen Fall unter Beweis.

Das Jahr 2021 brachte auch einige organisatorische Änderungen – sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat – mit sich: Nach Abschluss eines sorgfältigen Auswahlverfahrens übernahm Gerhard Hanke mit 1. März 2021 von seinem Vorgänger Carlo Crosetto die Funktion als Finanzvorstand (CFO).

Nachdem ich zuvor als Senior Independent Director und Vorsitzender des Nominierungsausschusses und des Vergütungsausschusses fungierte, war es für mich eine große Ehre, mit 1. Jänner 2021 zusätzlich den Vorsitz im Aufsichtsrat zu übernehmen und die außergewöhnliche Performance der Gruppe sozusagen aus der ersten Reihe zu begleiten. Zu meiner Stellvertreterin wurde Dr. Myriam Meyer bestellt, mit der ich in ständigem Austausch stehe. Nach dem vorzeitigen Ausscheiden unseres langjährigen Aufsichtsratsmitglieds Christian Jourquin, dem ich an dieser Stelle sehr herzlich für sein wertvolles Engagement danke, wurde der Aufsichtsrat ab Mai 2021 durch Kati ter Horst verstärkt.



Evaluierung des Aufsichtsrats

Im November 2021 nahm der Aufsichtsrat eine Selbstevaluierung seiner Arbeit vor, in deren Rahmen die Aufsichtsratsmitglieder zu einer Vielzahl von Fragen betreffend die Zusammensetzung, Organisation, Arbeitsweise und Vorsitzführung des Aufsichtsrats Stellung nahmen. Die Antworten auf diese Fragen wurden in der Folge ausgewertet und in der Aufsichtsratssitzung vom Dezember 2021 eingehend diskutiert. Die Selbstevaluierung schließt an das im Oktober 2020 durchgeführte externe Assessment der Aufsichtsratsarbeit an.

Ergebnisse der Evaluierung

Positive Feststellungen:

Die Mitglieder des Aufsichtsrats stimmten darin überein, dass Arbeitsatmosphäre und Vorsitzführung im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen einen offenen Meinungsaustausch begünstigen und eine effiziente Aufgabenerfüllung fördern. Dies gilt auch für den Dialog zwischen Aufsichtsrat und Vorstand, der als konstruktiv, ausgewogen und wertschätzend beschrieben wird. In der Arbeit der Ausschüsse wird ein wertvoller Beitrag zum Wirken des Aufsichtsrats gesehen. Nach Ansicht seiner Mitglieder verfügt der Aufsichtsrat derzeit über alle erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten, um seinem Auftrag vollumfassend gerecht zu werden. Außerdem herrscht unter den Aufsichtsratsmitgliedern Übereinstimmung über Qualifikation, Expertise und Diversitätskriterien künftiger Aufsichtsratskandidaten.

Bereiche mit Verbesserungsmöglichkeiten:

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass Nachfolgeplanung – sowohl für sich selbst als auch für den Vorstand – ein Fokus-Thema bleibt. Präsentationen in Sitzungen können gestrafft werden. Die Ausschussarbeit sollte breiteren Raum in den Diskussionen des Aufsichtsrats einnehmen.

Die Selbstevaluierung kommt insgesamt zu dem Ergebnis, dass der gesamte Aufsichtsrat unter meinem Vorsitz sehr effizient arbeitet.

Evaluierung von Mandaten der Aufsichtsratsmitglieder

Der Nominierungsausschuss hat eine Evaluierung meiner Mandate und der meiner Kollegen durchgeführt und kam zu folgenden Ergebnissen:

Als Teil der jährlichen Überprüfung der externen Mandate von Aufsichtsratsmitgliedern durch den Nominierungsausschuss (und in Anerkennung der von einigen

Aktionären in diesem Bereich geäußerten Ansichten) hat der Ausschuss die externen Mandate des Vorsitzenden Peter Steiner, der als Vorsitzender der Zeal Network SE, Non-Executive Director und Vorsitzender des Prüfungsausschusses der Clariant AG fungiert, genau geprüft.

Die Prüfung des Ausschusses ohne Anwesenheit von Herrn Steiner ergab, dass Herr Steiner seit seiner Berufung in den Aufsichtsrat auf der Hauptversammlung 2018 keine Aufsichtsrats- oder Ausschusssitzung versäumt hat. Der Ausschuss nahm auch den kontinuierlich wertvollen Beitrag von Herrn Steiner zum Aufsichtsrat seit seiner Ernennung zum Vorsitzenden zur Kenntnis, und sein Engagement für Wienerberger ist trotz der erhöhten Arbeitsbelastung des Aufsichtsrats infolge der COVID-19-Pandemie unverändert geblieben. Abschließend stellt der Ausschuss fest, dass Herr Steiner keine Vollzeitverpflichtung hat.

Nach Gesprächen mit Herrn Steiner, der dem Ausschuss sein anhaltendes Engagement für Wienerberger versichert hat, ist der Ausschuss der Überzeugung, dass er seine Pflichten als Vorsitzender von Wienerberger weiterhin effektiv erfüllen wird, wie dies seit seiner Ernennung der Fall ist und dass seine beiden anderen Mandate seine Funktion als Vorsitzender nicht beeinträchtigen. Darüber hinaus bestätigt die ständige Verfügbarkeit von Herrn Steiner und seine proaktive Kontaktaufnahme mit den Aktionären von Wienerberger eindeutig, dass er die Rolle des Vorsitzenden ungehindert erfüllen kann.

Der Nominierungsausschuss ist nach wie vor zufrieden mit dem zeitlichen Engagement aller anderen Aufsichtsratsmitglieder und wird alle neuen Mandate der derzeitigen Mitglieder weiterhin genau beobachten, um sicherzustellen, dass sie ihre Aufgaben bei Wienerberger auch in Zukunft effektiv erfüllen können.

Arbeitsschwerpunkte des Aufsichtsrats im Jahr 2021

Für ein Unternehmen, das sich zu 100 % im Streubesitz befindet, ist der Informationsfluss über die Aktivitäten der Gruppe an die Investoren besonders wichtig. Wir erwarten daher, dass unsere Finanzberichte höchsten nationalen und internationalen Standards entsprechen. Der Aufsichtsrat ist seinen Pflichten im Laufe des Geschäftsjahres gemäß den maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen, der Satzung der Gesellschaft und der Geschäftsordnung mit größter Sorgfalt nachgekommen.

Im Jahr 2021 fanden zehn Sitzungen des Aufsichtsrats statt, davon zwei außerordentliche, in denen zusammen mit dem Vorstand die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie wesentliche Wachstumsprojekte und die strategische Ausrichtung der Gruppe diskutiert wurden. Neben seiner beratenden und lenkenden Tätigkeit prüfte der Aufsichtsrat insbesondere die Rechtmäßigkeit, Zweckmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung. Der Vorstand unterrichtete den Aufsichtsrat im Rahmen der gemeinsamen Sitzungen sowie durch regelmäßige schriftliche und mündliche Berichte zeitnah über die Geschäfts- und Finanzlage der Gruppe, die Personalsituation sowie über Akquisitions- und Investitionsvorhaben. Zusätzlich waren die Ausschussvorsitzenden und der Aufsichtsratsvorsitzende regelmäßig, meist virtuell, aber auch persönlich, mit dem Vorstand in Kontakt, um die Strategie, die Geschäftsentwicklung und das Risikomanagement der Gruppe unter Beachtung der zunehmenden Bedeutung von Nachhaltigkeitsaspekten zu diskutieren. Einzelne Themen wurden in den Ausschüssen vertieft behandelt und dem Aufsichtsrat berichtet. Der Teilnahmegrad der Kapitalvertreter an den Aufsichtsratssitzungen im Jahr 2021 war sehr hoch. Eine detaillierte Übersicht über die Anwesenheit der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder ist der Seite 181 zu entnehmen.

Bei folgenden Themen führten die Diskussionen im Aufsichtsrat zu zentralen Ergebnissen:

- › Prüfung und Genehmigung des vom Vorstand vorgelegten Jahresabschlusses 2020
- › Vorbereitung der virtuellen Jahreshauptversammlung und des Capital Markets Day
- › Beschlussfassung über den Vergütungsbericht 2020
- › Prüfung von strategischen Zukäufen zur Realisierung von nachhaltigem und wertschaffendem Wachstum und zur Weiterentwicklung des industriellen Portfolios, wie Struxura, FloPlast und Cork Plastics
- › Evaluierung von Kandidaten für die Wahl in den Aufsichtsrat
- › Beschlussfassung über die Bestellung von Gerhard Hanke zum CFO der Gesellschaft
- › Beschlussfassung über die Verlängerung des Mandats von Solveig Menard-Galli (COO WBS) für weitere drei Jahre
- › Genehmigung des Verkaufs von 2,5 Millionen eigener Aktien der Gesellschaft
- › Prüfung, Diskussion und Genehmigung des Budgets für 2022 sowie darauf aufbauend die Festlegung von Zielgrößen für die variablen Vergütungskomponenten des Vorstands
- › Besprechung des Fortschritts in Bezug auf die Zielerreichung des Nachhaltigkeitsprogramms 2023
- › Beschlussfassung über eine Succession Planning and Recruiting Policy, eine Diversity Policy sowie eine Shareholding Policy für den Aufsichtsrat

Bericht des Prüfungs- und Risikoausschusses

Der Ausschuss tagte 2021 fünf Mal. Vertreter des Abschlussprüfers waren bei allen Ausschusssitzungen anwesend. In seinen Sitzungen vom 22. Februar und 25. März 2021 diskutierte der Prüfungs- und Risikoausschuss den Konzern- und Einzelabschluss der Wienerberger AG, den Lagebericht, den Konzernlagebericht, den Corporate-Governance-Bericht, den Bericht über die Funktionsfähigkeit des Risikomanagementsystems, den Bericht über die nichtfinanzielle Performance des Unternehmens im Jahr 2020 sowie den Gewinnverwendungsvorschlag des Vorstands. Nach eingehender Prüfung empfahl der Prüfungs- und Risikoausschuss einstimmig die Annahme und Feststellung dieser Berichte durch den Aufsichtsrat. Im Interesse einer zeitnahen Kommunikation mit den Akteuren des Kapitalmarkts wurden die vorläufigen Ergebnisse des Geschäftsjahres 2020 am 24. Februar 2021 in Form eines Kurzberichts veröffentlicht. Der vollständige Geschäftsbericht wurde am 29. März 2021 publiziert.

Zu den weiteren Arbeitsschwerpunkten des Prüfungs- und Risikoausschusses zählten:

- › Prüfung der Erklärung des Abschlussprüfers über dessen Rechtsbeziehungen zur Wienerberger Gruppe und Mitgliedern der Organe der Gruppe für das Geschäftsjahr 2021
- › Evaluierung der Leistungsqualität des Abschlussprüfers
- › Prüfung und Bestätigung der Einhaltung der Regeln 77–83 des Österreichischen Corporate Governance Kodex
- › Genehmigung des Prüfplans der Innenrevision für 2022; Analyse der Berichte über die plangemäß durchgeführten Prüfungen und Erörterung der zu setzenden Maßnahmen
- › Diskussion des neu organisierten gruppenweiten Risikomanagements sowie die Implementierung einer neuen Risikomanagement-Richtlinie und die Einführung eines Whistleblowing-Tools.

David Davies (Finanzexperte),
Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses



Bericht des Nominierungsausschusses

Der Nominierungsausschuss tagte 2021 drei Mal, davon einmal gemeinsam mit dem Vergütungsausschuss, und behandelte die folgenden Schwerpunktthemen:

- › Nominierungsprozess im Vorfeld der Ernennung des neuen Finanzvorstands (CFO) der Wienerberger Gruppe und anschließende laufende Evaluierung der Performance des CFO
- › Review der Performance der Vorstandsmitglieder u.a. im Hinblick auf bevorstehende Mandatsverlängerungen und entsprechendes Feedback an den Gesamtaufsichtsrat
- › Nachfolgeplanung sowie kontinuierliche Suche und Evaluierung potenzieller Kandidaten für den Aufsichtsrat mit Unterstützung eines international renommierten Beraters unter Berücksichtigung künftiger strategischer Anforderungen und der vom Aufsichtsrat erarbeiteten Diversitätskriterien sowie der Skills Matrix.
- › Unterbreitung von Vorschlägen für geeignete Kandidaten an den Gesamtaufsichtsrat
- › Anpassung der Skills Matrix und Erarbeitung der Diversity Policy sowie der Succession and Recruiting Policy für den Aufsichtsrat
- › Neuausrichtung der organisatorischen Struktur der Gruppe vor dem Hintergrund des rasanten Wachstums in den vergangenen Jahren

Peter Steiner,

Vorsitzender des Nominierungsausschusses

Bericht des Vergütungsausschusses

Der Vergütungsausschuss tagte 2021 drei Mal, davon einmal gemeinsam mit dem Nominierungsausschuss, und behandelte insbesondere die folgenden Themen:

- › Erstellung und Beschlussempfehlung hinsichtlich des Vergütungsberichts 2020 an den Gesamtaufsichtsrat
- › Ausarbeitung und Verhandlung der Vereinbarungen mit dem früheren Finanzvorstand Carlo Crosetto infolge der vorzeitigen Mandatsbeendigung per Ende Februar 2021
- › Bestätigung der Zielerreichung für die variablen kurz- und langfristigen Vergütungskomponenten der Vorstandsmitglieder für 2021
- › Festlegung der Zielgrößen für die variablen Vergütungskomponenten der Vorstandsmitglieder für 2022
- › Diskussion der Anhebung des fixen Jahresgehalts der Vorstandsmitglieder auf Grundlage der vom Nominierungsausschuss durchgeführten Performance Review und Beschlussvorschlag an den Gesamtaufsichtsrat
- › Erarbeitung einer Shareholding Policy für den Aufsichtsrat

Peter Steiner,

Vorsitzender des Vergütungsausschusses

Bericht des Nachhaltigkeits- und Innovationsausschusses

Der Nachhaltigkeits- und Innovationsausschuss tagte 2021 drei Mal und behandelte die folgenden Schwerpunktthemen:

- › Updates zur Wienerberger Nachhaltigkeitsstrategie, Innovation und Circular Economy
- › Diskussion des Biodiversity Action Plan, der 2021 gestartet wurde und bis 2023 an allen Wienerberger Standorten umgesetzt werden soll
- › Fortschrittsbericht zur Umsetzung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)¹⁾. Mehr Informationen auf Seite 41 im Nachhaltigkeitsbericht.
- › Fortschrittsbericht zur Wienerberger Dekarbonisierungsstrategie sowie damit verbundene Forschungsprojekte und Risikoanalysen
- › Update zur gruppenweiten Health & Safety-Strategie
- › Erörterung wichtiger HR-Themen wie Diversität und Nachfolgemanagement für Managementpositionen
- › Vorstellung des gruppenweiten Code of Conduct und des Whistleblower-Tools, die im Herbst 2021 implementiert wurden

Dr. Myriam Meyer, Vorsitzende des Nachhaltigkeits- und Innovationsausschusses

Veränderungen im Vorstand

Mit Wirkung vom 1. März 2021 wurde Gerhard Hanke zum Finanzvorstand der Wienerberger AG bestellt und folgt damit Carlo Crosetto nach, der mit 28. Februar 2021 das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen hat. In seiner neuen Funktion als Finanzvorstand (CFO) ist Gerhard Hanke neben den Finanzagenden der Gruppe für die Bereiche Beschaffung, IT & Digitalisierung und Performance Management zuständig.

Die Nominierungsentscheidung erfolgte auf der Grundlage eines einheitlichen Kriterienkatalogs, der für die Evaluierung von internen und externen Kandidaten herangezogen wird. Einzelheiten dazu sind dem Kapitel „Diversitätskonzept“ ab Seite 178 zu entnehmen.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Mit 1. Jänner 2021 habe ich den Vorsitz des Aufsichtsrats von Peter Johnson übernommen, dem ich an dieser Stelle für seine vorbildliche Vorsitzführung und seinen unschätzbaren Einsatz im Jahr 2020 danken möchte. Als Stellvertreterin steht mir seit 1. Jänner 2021 Dr. Myriam Meyer zur Seite.

Nach dem vorzeitigen Ausscheiden unseres langjährigen Aufsichtsratsmitglieds Christian Jourquin im März 2021 wurde in der 152. o. Hauptversammlung im Mai 2021 Kati ter Horst als neues Mitglied in den Aufsichtsrat gewählt. Im Namen meiner Kolleginnen und Kollegen danke ich Christian Jourquin, der dem Aufsichtsrat seit 2014 angehörte, für sein außerordentliches Engagement und seinen wertvollen Beitrag zum Erfolg der Wienerberger Gruppe. Gleichzeitig freue ich mich, dass wir mit Kati ter Horst eine international erfahrene Managerin mit umfassendem Industrie-Know-how, insbesondere in Bezug auf ESG-relevante Themen, als neue Kollegin gewinnen konnten.

1) Die Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) hat im Juni 2017 Empfehlungen für die freiwillige und konsistente Offenlegung klimabezogener Finanzinformationen erstellt.



In der 152. o. Hauptversammlung im Mai 2021 wurden außerdem Peter Johnson und David Davies erneut in den Aufsichtsrat der Gesellschaft gewählt.

In seiner Sitzung vom 4. Mai 2021 bestellte der Aufsichtsrat gemäß § 270 Abs. 1 UGB die von der Hauptversammlung gewählte Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH, Wien, zum Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021.

Im Vorfeld der ersten Aufsichtsratssitzung im Februar 2021 haben die Aufsichtsratsmitglieder ihre Unabhängigkeitserklärung gemäß dem Österreichischen Corporate Governance Codex erneuert. Demnach gilt Peter Johnson seit dem 13. Mai 2020 aufgrund seiner über 15-jährigen Tätigkeit im Aufsichtsrat nicht mehr als „unabhängig“.

Jahres- und Konzernabschluss 2021

Der Jahresabschluss 2021 und der Lagebericht der Wienerberger AG sowie der Konzernabschluss 2021 und der Konzernlagebericht nach IFRS wurden zum fünften Mal in Folge von der Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH, Wien, geprüft und mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen. Der Konzernanhang, der Ergebnisverwendungsvorschlag des Vorstands und die Prüfberichte des Abschlussprüfers wurden im Prüfungs- und Risikoausschuss eingehend mit dem Abschlussprüfer diskutiert und dem Aufsichtsrat vorgelegt. Der Aufsichtsrat prüfte die Unterlagen gemäß § 96 Abs. 4 AktG und stimmte dem Ergebnis der Abschlussprüfung zu. Nach Analyse der Finanzlage des Unternehmens schloss sich der Aufsichtsrat dem Ergebnisverwendungsvorschlag des Vorstands an.

Im Namen des Aufsichtsrats danke ich dem Vorstand, der Unternehmensleitung und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren außerordentlichen Einsatz im Jahr 2021. Die außerordentlich starke Performance im zweiten Jahr der Covid-19-Krise 2021 und die erreichten strategischen Meilensteine bestätigen den Erfolg unseres Wachstumskurses und stellen die durch die erfolgreiche Transformation der letzten Jahre erreichte Krisenfestigkeit von Wienerberger unter Beweis. Die entscheidenden Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung unserer Wachstumsstrategie sind die Energie und das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihre Professionalität, ihre Leidenschaft und ihr Unternehmergeist ermöglichen es uns, Chancen zu ergreifen, entschlossen zu handeln und Mehrwert für unsere Aktionäre zu schaffen. Das Geschäftsjahr 2021 hat bewiesen, dass wir rasch auf sich verändernde Umstände reagieren, neue Herausforderungen bewältigen und an Krisen wachsen können. Ich bin daher zuversichtlich, dass die Wienerberger Gruppe mit ihrer klaren mittelfristigen Strategie für die Zukunft gut positioniert ist und ihren erfolgreichen Kurs im Jahr 2022 fortsetzen wird. In diesem Sinne danke ich Ihnen, unseren geschätzten Aktionärinnen und Aktionären, dafür, dass Sie uns auf diesem Weg begleiten.

Wien, am 25. März 2022

Peter Steiner,
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Corporate Governance bei Wienerberger

Bekanntnis zum Corporate Governance Kodex

Wienerberger bekennt sich als international agierendes, börsennotiertes Unternehmen zu strengen Grundsätzen guter Unternehmensführung und höchster Transparenz sowie zur ständigen Weiterentwicklung eines effizienten Systems der Unternehmenskontrolle. Wir erachten die verantwortungsvolle und langfristig orientierte Führung der Wienerberger Gruppe als eine wesentliche Voraussetzung für die Erreichung unserer Unternehmensziele, die alle im Einklang mit unserer ESG-Strategie gesetzt werden. Das Rahmenwerk für dieses Selbstverständnis bilden das österreichische Recht, der Österreichische Corporate Governance Kodex, die Satzung, die Geschäftsordnungen der Organe der Gesellschaft sowie interne Richtlinien.

Wienerberger verpflichtet sich seit 2002 vollumfassend zur Einhaltung der Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) (siehe www.corporate-governance.at). Der Kodex ist ein Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens und soll das Vertrauen der Investoren in das Unternehmen und den Finanzplatz Österreich stärken. Wesentliche Grundsätze sind:

- › Gleichbehandlung aller Aktionäre und größtmögliche Transparenz
- › Unabhängigkeit des Aufsichtsrats
- › Offene Kommunikation zwischen Aufsichtsrat und Vorstand
- › Vermeidung von Interessenskonflikten von Organen
- › Effiziente Kontrolle durch Aufsichtsrat und Abschlussprüfer

Wienerberger befolgte im Jahr 2021 die Regeln des ÖCGK einschließlich der R-Regeln – d.h. jener Regeln, bei denen eine Abweichung von der Empfehlung nicht öffentlich erklärt werden muss – lückenlos.

Compliance

Zur Verhinderung von Insiderhandel und unrechtmäßiger Offenlegung von Insiderinformationen existiert im Unternehmen eine Compliance-Richtlinie. Diese setzt die Bestimmungen von europäischem und österreichischem Insider- und Marktmissbrauchsrecht um. Zur Überwachung der Einhaltung ist ein Compliance Officer samt Stellvertreter bestellt.

Die Wienerberger AG hat eine Vielzahl an Richtlinien eingeführt, die gruppenweit gelten und die das Einhalten einschlägiger Rechtsvorschriften sicherstellen sollen. Dies betrifft etwa die Bereiche Wettbewerbsrecht, Korruptionsbekämpfung, Datenschutz und Lobbying. Die Einhaltung dieser Richtlinien wird regelmäßig überprüft. Außerdem werden auf breiter Ebene entsprechende Schulungsmaßnahmen im Bereich Compliance angeboten und durchgeführt.

Im Oktober 2021 wurde zudem ein gruppenweiter Code of Conduct implementiert, der eine verpflichtende Leitlinie für alle Mitarbeiter, Zulieferer und Vertreter von Joint Ventures, an denen Wienerberger mit mindestens 50% beteiligt ist, darstellt. Begleitend dazu wurde ein Whistleblowing-Service eingerichtet, durch das illegales, unethisches oder unangemessenes Verhalten anonym gemeldet werden kann. Jeder Bericht wird von einem Whistleblowing-Ausschuss geprüft, der je nach Sachlage Sanktionen oder Abhilfemaßnahmen in die Wege leitet. Der Code of Conduct unterstreicht unter anderem speziell das Verbot von Korruption, Bestechung und den Umgang mit Insiderinformationen. Mehr Information dazu finden sich im Kapitel ESG Governance & Managementansatz auf Seite 38. Das Dokument ist außerdem abrufbar auf unserer Website unter Investoren - Download Center.



Konzernrevision und Risikomanagement

Zur weiteren Verbesserung des Risikomanagements ist bei Wienerberger eine interne Revision als Stabsstelle des Vorstands eingerichtet. Der Vorstand und die interne Revision überprüfen regelmäßig operative Prozesse auf Risikoneigung und Effizienzverbesserungsmöglichkeiten und überwachen die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, internen Richtlinien und Prozessen. Ein vom Vorstand sowie vom Prüfungs- und Risikoausschuss genehmigter Revisionsplan sowie eine konzernweite Risikobewertung aller Unternehmensaktivitäten dienen als Grundlage für diese Tätigkeit. Die interne Revision berichtet dem Vorstand und dem Prüfungs- und Risikoausschuss über die Revisionsergebnisse. Darüber hinaus wird zur Früherkennung und Überwachung von Risiken das Interne Kontrollsystem (IKS) laufend ausgebaut sowie die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen überprüft (siehe Lagebericht Seite 231).

Der Risikomanagementprozess wird jährlich durch den Abschlussprüfer überprüft, seine Funktionsfähigkeit bestätigt und dem Vorstand entsprechend berichtet. Im Übrigen hat der Abschlussprüfer keine wesentlichen Mängel in Bezug auf die internen Kontrollen des Rechnungslegungsprozesses festgestellt. Der Management Letter des Abschlussprüfers sowie dessen Bericht über die Funktionsfähigkeit des Risikomanagementsystems im Konzern wurden dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats vorgelegt und im Aufsichtsrat behandelt.

Datenschutz und Cyber Security

Das Sicherheitskonzept von Wienerberger basiert auf vier Säulen: Prävention, Schutz, Erkennung und Reaktion.

Wir sind bestrebt, Sicherheitsrisiken zu verhindern, indem wir unsere Mitarbeiter angemessen schulen, Phishing- und Cyberangriffe simulieren, unsere Bürostandorte und Anlagen bewerten, die Sicherheit unserer Informationssysteme testen, unsere Risikolage definieren und unser Cyberrisiko kontinuierlich evaluieren und reduzieren.

Wir schützen unsere Systeme, indem wir Richtlinien und Standards definieren und umsetzen, unsere Infrastruktur auf dem neuesten Stand halten, modernste technische Schutzmaßnahmen einsetzen und angemessene Metriken bereitstellen, um die Wirksamkeit unserer Sicherheitskontrollen sicherzustellen. Gemeinsam mit externen Spezialisten haben wir erfolgreich einen konzernweiten Qualitätsstandard für den Datenschutz implementiert, der regelmäßig überprüft und optimiert wird. Unsere Datenschutzmaßnahmen umfassen alle Business Units, Länderorganisationen und Partnerunternehmen, die Daten in unserem Auftrag verarbeiten.

Wir verwenden erstklassige Technologien, von künstlicher Intelligenz bis hin zu hochspezialisierten, externen Cyber-Sicherheitsanalysten in unserem Cyber-Schutzzentrum, um Unregelmäßigkeiten in unseren Systemen und Daten zu erkennen und effektive Prozesse für umgehende Reaktionen bereitzustellen.

Wir haben Best Practices im Business Continuity Management implementiert, die es uns ermöglichen, auf sich verändernde Situationen zu reagieren und im Falle von Störfällen einsatzbereit zu bleiben. Dazu gehören angemessene Backupstrategien, Katastrophenübungen und eine angemessene organisatorische Aufstellung für unvorhergesehene Situationen.

All dies wird auf Konzernebene von unserem Head of Information Security (der dem Chief Information and Digital Officer unterstellt ist) zusammen mit einem Privacy and Security Expert und zwei Security Analysts überwacht und verwaltet. Darüber hinaus haben wir vier regionale IT-Sicherheitskoordinatoren und nationale Information Security Manager im Einsatz. Ausführliche Informationen dazu befinden sich im Kapitel ESG Governance & Managementansatz ab Seite 38.

Mitarbeiterzufriedenheit

Wir führen alle zwei Jahre Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit durch. Die letzte fand im März 2021 mit sehr positiven Ergebnissen statt. Teilnahmequote, Engagement sowie Enablement unserer Mitarbeiter haben sich im Vergleich zu den Vorjahren deutlich verbessert.

- › Beteiligung von 66% auf 80%
- › Engagement um 3% gestiegen
- › Enablement um 2% erhöht

Das Feedback unserer Mitarbeiter bildet die Grundlage für konkrete Aktionspläne, die wir in den darauffolgenden Monaten und Jahren umsetzen. Mehr Details dazu im Kapitel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter & Soziale Auswirkungen ab Seite 109.

Gesundheit und Sicherheit

Als industrieller Produzent hat die Gesundheit und Sicherheit aller unserer Mitarbeiter für uns höchste Priorität. Wir haben Anfang 2021 eine konzernweite Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie entwickelt und sind damit klare Verpflichtungen eingegangen. Es werden alle Anstrengungen unternommen, um unsere Mitarbeiter vor potenziellen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu schützen. In der gesamten Organisation sind Managementsysteme sowie Gesundheits- und Sicherheitsprogramme verankert, die von jeder Business Unit implementiert wurden.

Unser Ziel ist es, die jährliche Zahl der Arbeitsunfälle konzernweit auf null zu reduzieren. Dieses Ziel verfolgen wir konsequent durch strukturelle, technische und organisatorische Maßnahmen sowie durch die Implementierung konzernweiter Sicherheitsstandards und individueller Sicherheitsprogramme für unsere Business Units. Darüber hinaus fördern wir eine ausgeprägte Sicherheitskultur durch Schulungsprogramme und Anreizsysteme. Zusätzlich legen wir einen besonderen Fokus auf die psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter. Ausführliche Informationen dazu befinden sich im Kapitel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter & Soziale Auswirkungen ab Seite 109.

Meldepflichtige Angaben nach § 243 UGB

Sämtliche Inhalte zu den meldepflichtigen Angaben nach § 243 UGB sind in folgenden Kapiteln zu finden: Informationen zur Zusammensetzung des Wienerberger Kapitals, zu Aktiengattungen, zu Beschränkungen und Rechten sowie zu Befugnissen des Vorstands zur Aktienausgabe und zum Aktienrückkauf sind im Lagebericht im Kapitel „Wienerberger Aktie und Aktionäre“ ab Seite 226 sowie im Konzernanhang unter Anmerkung 28 („Konzerneigenkapital“) ab Seite 278 enthalten. Darüber hinaus befinden sich im Kapitel „Wienerberger Aktie und Aktionäre“ Angaben zu direkten und indirekten Beteiligungen am Wienerberger Grundkapital. Die Grundsätze und Struktur der Vergütung, eine Aufstellung über die Einzelbezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie eine Übersicht zum Aktienbesitz sind im Vergütungsbericht auf unserer Website unter Investoren – Corporate Governance abrufbar. Zudem berichten wir auf der Wienerberger Investor Relations Website im Kapitel „Corporate Governance“ im Abschnitt „Aktienbesitz Vorstand und Aufsichtsrat“ laufend über Kauf und Verkauf unserer Aktien durch Organmitglieder. Change-of-Control-Klauseln sind in den Vorstandsverträgen sowie den Vereinbarungen zu Unternehmensanleihen, syndizierten Krediten und Darlehen enthalten.



Geschäftsbeziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen

Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, in denen Aufsichtsratsmitglieder der Wienerberger AG tätig sind, werden zu fremdüblichen Konditionen abgewickelt. An Mitglieder des Aufsichtsrats oder des Vorstands wurden keine Kredite vergeben. Über Geschäftsbeziehungen mit nahestehenden Unternehmen und Personen berichten wir im Konzernanhang auf Seite 313.

Abschlussprüfung

Die Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH, Wien, wurde von der 152. o. Hauptversammlung zum Konzern- und Einzelabschlussprüfer 2021 der Wienerberger AG bestellt. Neben dieser Tätigkeit ist Deloitte mit ihren weltweiten Partnerbüros vereinzelt auch im Bereich der Steuer- und Finanzberatung für die Gruppe tätig. Im Jahr 2021 lagen die Beratungshonorare von Deloitte für die Wienerberger Gruppe ohne Abschlussprüfung bei 297 TEUR (Vorjahr: 1.036 TEUR). Für die Abschlussprüfung des Konzerns und damit in Zusammenhang stehende Leistungen wurden 2.317 TEUR (Vorjahr: 2.320 TEUR) verrechnet. Um die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers zu gewährleisten, folgen wir den jeweiligen Bestimmungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) (L-Regel 78). Dieser sieht vor, dass die verantwortlichen Prüfer innerhalb von zwei Jahren nach Zeichnung des Bestätigungsvermerks weder eine Organfunktion noch eine leitende Stellung in der Gesellschaft einnehmen dürfen.

Aktionäre

Die Anzahl der ausgegebenen Stammaktien der Wienerberger AG belief sich zum 31. Dezember 2021 auf 115.187.982 Stück. Es existieren keine Vorzugsaktien oder Einschränkungen für die Stammaktien. Das Prinzip „One Share – One Vote“ kommt somit voll zum Tragen. Gemäß österreichischem Übernahmegesetz ist sichergestellt, dass im Falle eines Übernahmeangebots (Pflichtangebot) jeder Aktionär den gleichen Preis für seine Wienerberger Aktien erhält. Die Wienerberger AG hat keinen Kernaktionär. Die Aktionärsstruktur ist im Lagebericht auf Seite 228 dargestellt.

Diversitätskonzept

Mit Vielfalt zum Erfolg

Wir sind überzeugt, dass diverse Teams eine höhere Leistung erbringen und dadurch mehr zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens beitragen können. Dies ist durch mehrere Studien belegt worden. Wienerberger ist bestrebt, die Vielfalt der in der Gesellschaft vorhandenen Talente aufzuspüren, anzusprechen und für unser Unternehmen zu gewinnen. Denn wir glauben, dass nachhaltige wirtschaftliche Leistung auf den Fähigkeiten und dem Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auf unserer Unternehmenskultur gründet. Infolgedessen ist es unser Ziel, Menschen mit unterschiedlichen Talenten und Persönlichkeitsmerkmalen sowie mit unterschiedlichem Geschlecht, Werdegang und kulturellem Hintergrund zusammenzubringen. Die daraus folgende Vielseitigkeit der Kompetenzen und die Internationalität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spiegeln die Vielfalt unserer Kunden, Investoren, Businesspartner und Märkte wider, stärken unseren Innovationsgeist und machen uns fit für die Herausforderungen eines sich dynamisch entwickelnden Geschäftsumfelds.

Wir haben uns Ziele bis 2023 in den Bereichen „Umwelt“, „Soziales“ und „Governance“ (ESG) gesetzt, die im Detail auf Seite 15 zu finden sind. Unsere Ziele im Bereich „Soziales“ basieren primär auf zwei Säulen:

- › Diversität: > 15 % Frauen im Senior Management (2021: 15 %) und den bereits höheren Anteil an weiblichen Angestellten mit >30 % weiter auszubauen (2021: 32,6 %)
- › Aus- und Fortbildung: +10 % mehr Ausbildungsstunden pro Mitarbeiter/in (2021: +23,2 %).

Unsere Grundsätze

Die Grundsätze der Personalpolitik von Wienerberger dienen als Basis für die Erreichung unserer Diversitäts-, Aus- und Weiterbildungsziele. Diese lauten:

- › Sicherstellung von gleichen Rechten und Chancen unabhängig von Alter, Geschlecht, Kultur, Religion, Herkunft oder anderen Diversitätsmerkmalen
- › Eingliederung von Minderheiten sicherstellen
- › Eingliederung von Menschen mit Behinderungen ermöglichen
- › Sicherstellen, dass es kein geschlechtsspezifisches Lohngefälle gibt, um die Chancengleichheit zu fördern
- › Einrichtung von Lehrlingsausbildungsprogrammen zur Förderung der jungen Generation
- › Erweiterung des Aus- und Fortbildungsangebots

Auf Basis dieser Grundsätze treten wir jeder Form von Diskriminierung entgegen. Seit 2009 erfassen wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung die Entwicklungen zu Diversität und Chancengleichheit. Das Thema „Diskriminierung“ nehmen wir besonders ernst. Bei Bedarf werden korrektive Maßnahmen eingesetzt, um schnellstmöglich entgegenwirken zu können. Der im Oktober 2021 implementierte Code of Conduct deckt unter anderem Fairness, Diversität und Inklusion ab und ermöglicht die anonyme Meldung von illegalem, unethischem oder unangemessenem Verhalten durch einen externen Whistleblower-Service. Nähere Informationen sind im Kapitel ESG Governance & Managementansatz auf Seite 38 sowie auf unserer Website unter Investoren - Download Center zu finden.



Lokale Beschäftigung und Internationalität im Unternehmen

Zu den Werten unserer Unternehmenskultur gehören Integrität und Respekt. Als international tätige Unternehmensgruppe mit dezentraler Unternehmensstruktur respektiert Wienerberger lokale Kulturen. Zusätzlich werden interne Talente und potentielle zukünftige Führungskräfte über gezielte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sukzessive als Nachfolger für bestimmte Schlüsselpositionen aufgebaut, z.B. im Zuge der gruppenweiten Talentmanagement-Initiativen, Ready4Excellence (seit 2012), Ready4Expertise (seit 2020) oder Plant Manager Program (2016 neu konzipiert). Die Programme zielen auf die Förderung der lokalen Beschäftigung einerseits und der internationalen Mobilität andererseits ab.

Im Rahmen unseres Talentmanagement- und Nachfolgeplanungsprozesses erstellen wir sowohl für weibliche als auch für männliche Talente und Nachfolgekandidaten individuelle Entwicklungspläne. Jobrotationen zwischen unterschiedlichen Funktionsbereichen und verschiedenen Landesgesellschaften stellen einen wichtigen Bestandteil in der Mitarbeiterentwicklung dar. Diese eröffnen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Sichtweisen und tiefere Einblicke in verschiedene Unternehmensbereiche und verstärken die Internationalität des Unternehmens.

Auf diese Statistik im Jahr 2021 sind wir besonders stolz:

- › Wir beschäftigten Mitarbeiter aus 31 Nationen im Wienerberger Headquarter in Wien
- › Unser Senior Management Team bestand gruppenweit aus 29 Nationalitäten und zeichnete sich durch 76 % internationale Führungskräfte und einen Frauenanteil von 15 % aus

Maßnahmen zur Förderung von Frauen

Die nächste Generation unserer Führungskräfte und die Zusammensetzung unserer Teams werden in Zukunft noch vielfältiger sein. Zwar streben wir an, den Grad der Internationalität unserer Führungsteams beizubehalten, wir betrachten jedoch die Geschlechtervielfalt als sehr wichtig und bemühen uns intensiv, den Anteil der im mittleren und Senior Management beschäftigten Frauen zu erhöhen. Zu diesem Zweck setzen wir folgende Maßnahmen sowohl für interne als auch für externe weibliche Kandidaten um:

Extern:

- › Sicherstellen, dass Vielfalt Teil unseres Employer Brandings ist, insbesondere bei der Rekrutierung in Schulen, Hochschulen und Universitäten
- › Um den potenziellen Bewerberpool widerzuspiegeln, soll bei der externen Rekrutierung in den Bereichen Verwaltung (z.B. Finanzen, HR, Recht) und bestimmten Funktionen im kommerziellen Bereich wie Marketing, Kommunikation und Kundenservice die Auswahlliste mindestens 50 % weibliche Kandidaten enthalten

Intern:

- › Eine nachhaltige Nominierung von Mitarbeiterinnen für interne Ausbildungs- und Potenzialentwicklungsprogramme, um sicherzustellen, dass identifizierte Potenzialträgerinnen an Senior-Management-Positionen herangeführt werden
- › Angebot an attraktiven Arbeitszeitmodellen (inkl. Teilzeit) und Home-Office-Regelungen, die für die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geeignet sind
- › Einrichtung und Unterstützung von Mentoren- und Netzwerkprogrammen für Frauen (intern oder extern)
- › Unterstützung des Zugangs zu Kinderbetreuungseinrichtungen oder Tagesbetreuung

Unsere Personalpolitik ist konzernweit einheitlich und garantiert allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleiche Rechte und Chancen. Als produzierendes Unternehmen in der Baustoffindustrie weist Wienerberger traditionell einen hohen Anteil an männlichen Arbeitnehmern auf, der auf den hohen Anteil männlicher Beschäftigter in der Produktion zurückzuführen ist. Wir sind jedoch bestrebt, die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern und ihnen durch Aus- und Weiterbildung die Möglichkeit zu geben, sich für alle bei Wienerberger verfügbaren Positionen zu bewerben.

Aufsichtsrat

Die internationale Ausrichtung und die ausgewogene personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats sind wesentliche Voraussetzungen für die Weiterentwicklung und den anhaltenden Erfolg der Wienerberger Gruppe. Die Amtsperioden der Aufsichtsratsmitglieder sind zeitlich gestaffelt. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass der Aufsichtsrat einer kontinuierlichen personellen Erneuerung unterliegt. Gleichzeitig gewährleistet eine konsequente Nachfolgeplanung, dass der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit jederzeit über alle erforderlichen Fähigkeiten und fachlichen Qualifikationen verfügt, um seine Kontrollaufgaben wahrzunehmen und den Vorstand insbesondere in strategischen Belangen zu beraten.

Der Nominierungsausschuss definiert für die Kandidatensuche vor Neuwahlen in den Aufsichtsrat ein vielseitiges Anforderungsprofil, das die objektive Beurteilung der Qualifikation und transparente Vergleiche unterschiedlicher Kandidaten ermöglicht. Ausgehend von den allgemeinen Anforderungen wie Fachkompetenz und notwendige Erfahrung zählen ein qualifizierter Track Record im Management internationaler Unternehmen, ESG-Erfahrung sowie die Fähigkeit, sich in strategische Diskussionen zu unterschiedlichen geografischen Märkten einzubringen, zu den wesentlichen Kriterien im Auswahlprozess. Um eine möglichst breitgefächerte Expertise des Aufsichtsrats sicherzustellen, wird in Abhängigkeit von aktuellen Schwerpunkten der Konzernstrategie auf die erforderlichen Spezialkenntnisse geachtet. Im Falle einer Neubesetzung wird daher zunächst geprüft, welche Fachkenntnisse ersetzt oder verstärkt werden sollen. Darauf aufbauend wird besonderer Wert auf eine möglichst große Diversität des Aufsichtsrats im Hinblick auf Geschlecht, Alter und Nationalität gelegt.

Um diese vielfältigen Aspekte zusammenzuführen, wurde gemeinsam mit dem internationalen, auf Führungspersönlichkeiten spezialisierten Personalberater Korn Ferry und der Boston Consulting Group im Jahr 2018 eine Skills Matrix erarbeitet, welche die individuelle Expertise der Mitglieder des Aufsichtsrats dokumentiert und den aktuell hohen Grad an Diversität im Aufsichtsrat verdeutlicht. Die Skills Matrix wurde im Jahr 2021 fortgeführt. Darüber hinaus unterstützt die Matrix die transparente Suche nach neuen Kandidaten für den Aufsichtsrat, indem Kompetenzfelder aufgezeigt werden, die als wesentlich identifiziert wurden und die durch den Nominierungsprozess verstärkt besetzt werden sollen. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass die Nachfolgeentscheidung für einzelne Mitglieder auf Grundlage eines konkreten Anforderungsprofils erfolgt und im Sinne eines langfristigen Nachfolgemanagements die ausgewogene Besetzung des Aufsichtsrats bestmöglich berücksichtigt wird.

Diese verschiedenen Prinzipien wurden in einer Diversity Policy festgeschrieben, die der Aufsichtsrat im Dezember des Jahres beschlossen hat und die als Grundlage für das Nachfolgemanagement dienen soll. Die Implementierung der Policy wird vom Nominierungsausschuss überwacht.

Per 31. Dezember 2021 waren unter den sieben Kapitalvertretern und drei Arbeitnehmervertretern fünf Nationalitäten vertreten. Die seit 2018 in Aufsichtsräten verpflichtende Frauenquote von 30 % erfüllt Wienerberger bereits seit 2015. Mit der Wahl von Kati ter Horst in der 152. o. Hauptversammlung beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat nun 40%*.

* Inklusive Arbeitnehmervertreter



Anwesenheit 2021	Aufsichtsrat	Prüfungs- und Risikoausschuss	Nominierungsausschuss	Vergütungsausschuss	Nachhaltigkeits- und Innovationsausschuss
Kapitalvertreter					
Peter Steiner 1)	10/10	-	3/3	3/3	-
Myriam Meyer 2)	9/10	-	3/3	-	3/3
Kati ter Horst 3)	8/8	-	-	-	1/1
Peter Johnson	10/10	-	3/3	3/3	-
David Davies 4)	10/10	5/5	3/3	-	-
Regina Prehofer	10/10	5/5	-	3/3	-
Oswald Schmid	10/10	5/5	-	-	3/3
Christian Jourquin 5)	2/2		0/1		1/1
Arbeitnehmervertreter					
Gerhard Seban	10/10	5/5	3/3	3/3	3/3
Claudia Schiroky	9/10	-	-	-	-
Wolfgang Wallner	6/10	-	-	-	-

1) Vorsitzender des Aufsichtsrats, Nominierungs- und Vergütungsausschusses

2) Stellv. Vorsitzende des Aufsichtsrats, Vorsitzende des Nachhaltigkeits- und Innovationsausschusses

3) Mitglied des Aufsichtsrats und Nachhaltigkeits- und Innovationsausschusses seit 4.5.2021

4) Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses

5) Bis 31.03.2021

Vorstand

In einer internationalen Gruppe wie Wienerberger ist es unerlässlich, dass die Mitglieder des operativen Leitungsorgans neben exzellenten Fachkenntnissen auch über internationale Führungserfahrung verfügen.

Der Vorstand der Wienerberger AG setzte sich per 31.12.2021 aus vier Personen zusammen (dadurch ergab sich ein Frauenanteil von 25 %), die sich durch unterschiedlich lange internationale Berufskarrieren, einander ergänzendes Fachwissen und umfassende Industrieerfahrung auszeichnen. Diesem vielseitigen Qualifikationsprofil soll auch im Fall einer Neubesetzung Rechnung getragen werden.

Gerhard Hanke folgte Carlo Crosetto nach und ist seit 1. März 2021 Finanzvorstand (CFO) der Gruppe. Als solcher verantwortet er die Finanzagenden sowie die Bereiche Procurement, IT & Digitalisierung und

Performance Management. Gerhard Hanke bringt 20 Jahre Erfahrung in der Wienerberger Gruppe mit, zuletzt als COO Region East/Central der Business Unit Wienerberger Building Solutions. Als erfahrener Experte mit exzellentem Industrie- und Finanz-Know-how setzte er zahlreiche strategische Wachstumsprojekte und M&A-Transaktionen erfolgreich um. Zudem verfügt er über einen ausgezeichneten Track Record beim Aufbau leistungsfähiger Finanzorganisationen.

Im Interesse einer langfristig gesicherten Nachfolgeplanung auf allen Ebenen sind Aufsichtsrat und Vorstand kontinuierlich bestrebt, geeignete Potenzialträger nach Möglichkeit innerhalb der Wienerberger Gruppe zu identifizieren und zu fördern. Nominierungsentscheidungen werden auf Basis eines einheitlichen Kriterienkatalogs getroffen, der auf der strategischen Ausrichtung von Wienerberger definiert wurde und zur Bewertung sowohl interner als auch externer Kandidaten herangezogen wird.



ÜBERBLICK CORPORATE GOVERNANCE

UNSER BEKENNTNIS ZU INTERNATIONALEN GOVERNANCE-STANDARDS

Aufsichtsrat und Vorstand führen eine offene und transparente Kommunikation mit allen Stakeholdern. Der Aufsichtsrat hat, um seine Beratungs- und Kontrollfunktion effektiv ausüben zu können, Ausschüsse zu folgenden Fachbereichen gebildet: Prüfung und Risiko, Vergütung, Nominierung, Nachhaltigkeit und Innovation.

AUFSICHTSRAT

ERFAHREN, DIVERS, UNABHÄNGIG

7

MITGLIEDER

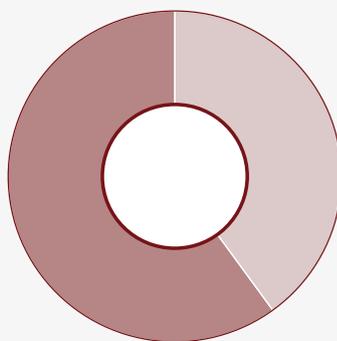
3

KAPITALVERTRETER

Gewählt in der Hauptversammlung
für einen fixen Zeitraum

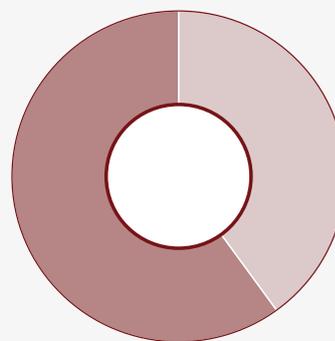
ARBEITNEHMERVERTRETER

Entsandt vom Betriebsrat für einen unbefristeten
Zeitraum (verpflichtend in Österreich)



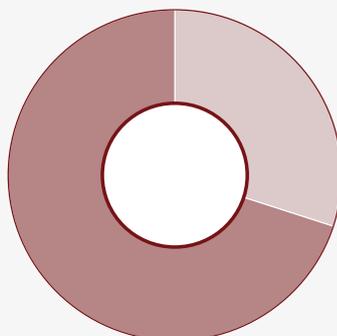
DIVERSITÄT IM
AUFSICHTSRAT

40%
FRAUEN
60%
MÄNNER



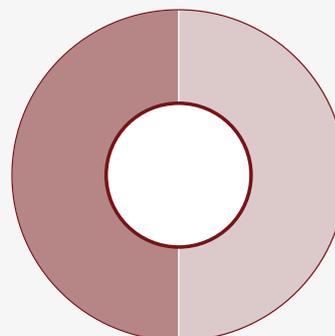
UNABHÄNGIGKEIT ¹⁾

40%
NICHT UNABHÄNGIG
60%
UNABHÄNGIG



ALTERSDURCH-
SCHNITT: 60

30%
> 65
70%
<= 65



HERKUNFT

50%
ÖSTERREICH
50%
INTERNATIONAL

1) 6/7 Kapitalvertretern sind mit Stand Jänner 2022 unabhängig. Peter Johnson gilt seit 13. Mai 2020 nicht mehr als unabhängig nach der Auslegung des ÖGCK. Die drei Arbeitnehmervertreter sind Mitglieder des Aufsichtsrats seit jeweils 2, 15 und 19 Jahren.

Vorstand



v.l.n.r Harald Schwarzmayr, Solveig Menard-Galli, Heimo Scheuch, Gerhard Hanke

HEIMO SCHEUCH

CEO Wienerberger AG
Vorsitzender des Vorstands
 Bestellt bis 31. Dezember 2025
 geb. 1966

Heimo Scheuch ist für die strategische und operative Entwicklung des Unternehmens verantwortlich. Dank seiner langjährigen Industrie- und Führungserfahrung mit starkem Fokus auf Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Innovation und Wachstum hat er die Gruppe auf Erfolgs- und erneuten Wachstumskurs gebracht. Er verfügt über umfassende, internationale Berufs- und Managementenerfahrung. Er erwarb mehrere Abschlüsse in Rechts- und Wirtschaftswissenschaften und war zu Beginn seine Karriere als Rechtsanwalt im Bereich Corporate Finance tätig. Als CEO der Gruppe hat er sich seit 1. August 2009 auf

die Umsetzung einer Reihe starker Unternehmenswerte in der Organisation konzentriert. Seine internationale Erfahrung half ihm, Wienerberger zu einem führenden Anbieter von Baustoff- und Infrastrukturlösungen zu entwickeln. Die Beherrschung von sechs Sprachen und der kontinuierliche Kontakt mit Kunden, Stakeholdern und Mitarbeitern trugen dazu bei, die starke lokale Präsenz von Wienerberger zu fördern und die Transformation der Gruppe hin zu einem internationalen Anbieter smarterer und nachhaltiger Systemlösungen zu unterstützen.

Funktionen in wesentlichen Tochterunternehmen:

Geschäftsführer der Wienerberger West European Holding GmbH

Sonstige Funktionen:

Aufsichtsratsvorsitzender der Wiener Börse AG, Präsident des Vereins der Wiener Börse-Emittenten, Vizepräsident des Europäischen Verbands der Keramikindustrie



GERHARD HANKE

CFO Wienerberger AG Mitglied des Vorstands

*Bestellt bis 29. Februar 2024
geb. 1971*

Gerhard Hanke ist seit 1. März 2021 Finanzvorstand (CFO) der Wienerberger AG und für die Finanzagenden sowie für die Bereiche Procurement, IT & Digitalisierung und Performance Management zuständig. Zuvor war er seit mehr als 20 Jahren erfolgreich in verschiedenen Führungspositionen – oft in Kombination von Finanz- und operativer Verantwortung – innerhalb der Wienerberger Gruppe tätig, zuletzt als COO Region East/Central der Business Unit Wienerberger Building Solutions. Als erfahrener Experte mit exzellentem Industrie- und Finanz-Know-how setzte er zahlreiche strategische Wachstumsprojekte und M&A-Transaktionen erfolgreich um. So verantwortete er unter anderem die Integration von Tondach Gleinstätten in die Wienerberger Gruppe. Zudem verfügt er über einen ausgezeichneten Track Record beim Aufbau leistungsfähiger Finanzorganisationen. Vor seinem Eintritt bei Wienerberger war der studierte Betriebswirt bei einem international führenden Wirtschaftsprüfer tätig.

SOLVEIG MENARD-GALLI

COO Wienerberger Building Solutions Mitglied des Vorstands der Wienerberger AG

*Bestellt bis 31. Mai 2025
geb. 1969*

Solveig Menard-Galli ist seit Jänner 2020 im Vorstand als Chief Operating Officer für Wienerberger Building Solutions tätig. Zuvor war sie auf Vorstandsebene als Chief Performance Officer (CPO) für die Performancesteigerungs- und Digitalisierungsagenden verantwortlich und hat mit der Umsetzung des Fast-Forward-Programms und dem damit einhergehenden Transformationsprozess große Erfolge erzielt. Sie hat Wirtschaftswissenschaften studiert und erwarb einen Master für Controlling, strategisches Management, Marketing und internationales Management an der Universität Klagenfurt, wo sie auch als Dozentin tätig war. Studienaufenthalte führten sie u.a. nach Fontainebleau (INSEAD) und Hawaii, wo sie ein Certificate of International Management erwarb. Ihre Karriere startete Solveig Menard-Galli im Heineken-Konzern, wo sie 2011 Finanzdirektorin für Heineken Niederlande wurde. Danach übernahm sie bei L'Oréal Österreich Führungsaufgaben. Ihre Karriere bei Wienerberger startete sie 2016 als Finanzchefin der Division Clay Building Materials Europe.

HARALD SCHWARZMAYR

COO Wienerberger Piping Solutions Mitglied des Vorstands der Wienerberger AG

*Bestellt bis 30. Juni 2023
geb. 1969*

Harald Schwarzmayr wurde im Juli 2020 zum Vorstandsmitglied und Chief Operating Officer für Wienerberger Piping Solutions bestellt. Er verfügt als erfahrener Manager über exzellentes Industrie-Know-how. Seit 1997 ist er in verschiedenen Führungspositionen der Gruppe tätig und setzte in seiner 23-jährigen Karriere bei Wienerberger zahlreiche strategische Wachstumsprojekte und M&A-Transaktionen um. So entwickelte er unter anderem Wienerberger UK zu einem der führenden Anbieter von Produkten und Dienstleistungen für die gesamte Gebäudehülle und Großbritannien zu einem der größten Märkte von Wienerberger. Seit er 2018 die Leitung von Wienerberger Piping Solutions übernahm, setzte er wichtige strategische Schritte für deren Entwicklung zu einem der größten Anbieter von Rohrsystemen in Europa. Dabei bewies er ausgezeichnete Führungsqualitäten, die es ihm ermöglichten, operative und kulturelle Verbesserungen in einem multinationalen Umfeld voranzutreiben. Vor seinem Eintritt bei Wienerberger war der studierte Maschinenbauingenieur als Unternehmensberater tätig.

Organisation



HEIMO SCHEUCH

CEO

Heimo Scheuch verantwortet die strategische und operative Entwicklung der Wienerberger Gruppe mit besonderem Fokus auf Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Innovation. Als CEO der Gruppe hat er sich seit 1. August 2009 auf die Umsetzung einer nachhaltigen und organischen Wachstumsrate-konzentriert.

Direkt an Heimo Scheuch berichten folgende Corporate Functions:

Corporate Communications
Corporate Investor Relations
Corporate Development
Organizational Development & Human Resources
Sustainability Management
Corporate Secretary
Corporate Technical Key Projects



GERHARD HANKE

CFO

Gerhard Hanke ist seit 1. März 2021 Finanzvorstand (CFO) der Wienerberger AG und als solcher für die Finanzagenden des Unternehmens zuständig. Zusätzlich verantwortet er auch die Bereiche Procurement, IT & Digitalisierung und Performance Management.

Direkt an Gerhard Hanke berichten folgende Corporate Functions:

Corporate Reporting & Treasury
Business Support & Controlling Operations
Corporate Risk Management
Corporate Internal Audit
Corporate IT & Digitalization
Corporate Procurement
Transformation Office
Corporate Legal Services



SOLVEIG MENARD-GALLI

COO WBS

Solveig Menard-Galli ist seit Jänner 2020 als Chief Operating Officer für Wienerberger Building Solutions (WBS) im Vorstand tätig. Zuvor war sie als Chief Performance Officer (CPO) für die Performancesteigerungs- und Digitalisierungsagenden der Wienerberger AG verantwortlich. Ihr aktueller Wirkungsbereich legt den Fokus auf die Entwicklung innovativer Systemlösungen sowie auf die Umsetzung digitaler Geschäftsmodelle und neuer smarterer Dienstleistungen für die Gebäudehülle.

Direkt an Solveig Menard-Galli berichten alle Funktionen der Business Unit WBS.



HARALD SCHWARZMAYR

COO WPS

Harald Schwarzmayr wurde im Juli 2020 zum Chief Operating Officer für Wienerberger Piping Solutions (WPS) bestellt. Er ist seit 1997 in verschiedenen Führungspositionen der Wienerberger Gruppe tätig und setzte zahlreiche strategische Wachstumsprojekte um. Seit er 2018 die Leitung von Wienerberger Piping Solutions übernahm, setzte er wichtige strategische Schritte für deren Entwicklung zu einem innovativen Anbieter von Rohrsystemen in Europa. Sein aktueller Verantwortungsbereich legt den Fokus auf die Erhöhung der Systemkompetenz für Infrastrukturlösungen und die Erweiterung des Inhouseportfolios.

Direkt an Harald Schwarzmayr berichten alle Funktionen der Business Unit WPS.



Mitglieder und Ausschüsse des Aufsichtsrats

7 Kapitalvertreter



PETER STEINER

Vorsitzender seit 01.01.2021

unabhängig, geb. 1959, bestellt bis zur 153. o. HV (2022), erstmals gewählt: 14.06.2018

Mandate in börsennotierten Unternehmen

Mitglied des Verwaltungsrats, Vorsitzender des Prüfungsausschusses und Mitglied des Nominierungsausschusses der Clariant AG, Aufsichtsratsvorsitzender der Zeal Network SE

Sonstige Mandate

keine

Werdegang

1985 Abschluss als Diplom-Kaufmann, Universitäten Köln und Mannheim, 1985–1989 Arthur Andersen (Frankfurt / Chicago), 1989 Steuerberater, 1990 Wirtschaftsprüfer, ab 1991 Mitglied der Geschäftsführung der SÜBA Freie Baugesellschaft mbH & Co. KG mit Zuständigkeit für Finanzen, Controlling und Auslandsgeschäft, 1995 Finanzvorstand der SÜBA Bau AG, 1998 Finanzvorstand der Dyckerhoff AG, 2001 Mitglied des Vorstands (COO) der Dyckerhoff AG und Vorsitzender der Geschäftsführung der Dyckerhoff Zement GmbH, 2002 Vorsitzender des Vorstands der Dyckerhoff AG, 2004 Mitglied des Vorstands und CFO der MG Technologies AG (umbenannt in GEA Group AG), 2006 Partner bei One Equity Partners, seit 2012 Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Business Consultant mit Schwerpunkt M&A, Finanzen und Beteiligungsmanagement



MYRIAM MEYER

Stellvertreterin des Vorsitzenden

unabhängig, geb. 1962, bestellt bis zur 154. o. HV (2023), erstmals gewählt: 22.05.2015

Mandate in börsennotierten Unternehmen

Mitglied des Aufsichtsrats der KUKA AG

Sonstige Mandate

Mitglied des Aufsichtsrats der Lufthansa Technik AG, Mitglied des Verwaltungsrats der Bedag Informatik AG, Mitglied des Stiftungsrats von Swisscontact, Mitglied des Industrie-Beirats der ETH Zürich/Abt. Maschinenbau

Werdegang

1987 Abschluss Studium Maschinenbau an der ETH Zürich, 1994 Abschluss Doktoratsstudium in Mechanik an der ETH Zürich, 1994–2001 Vizepräsidentin und Mitglied der Geschäftsleitung der Swissair Flight Operations sowie Geschäftsführung der SR Technics, 2002–2005 Vice-President Global Human Resources & Organization Development bei F. Hoffmann-La Roche und Mitglied der Geschäftsleitung bei Roche Consumer Health, 2005–2008 CEO und Mitglied der Konzernleitung der RUAG Group, 2009–2010 Konzern CEO der WIFAG-Polytype Holding, seit 2011 Inhaberin und Geschäftsführerin der mmtec



PETER JOHNSON

Mitglied des Aufsichtsrats

Nicht unabhängig seit 13.05.2020 lt. Unabhängigkeitserklärung im Sinne des österreichischen Corporate Governance Kodex, geb. 1947, bestellt bis zur 156. o. HV (2025), erstmals gewählt: 12.05.2005

Mandate in börsennotierten Unternehmen

Vorsitzender des Verwaltungsrats der Electrocomponents plc bis 31.01.2021

Sonstige Mandate

Vorsitzender des Vergütungsausschusses von St. Edmund Hall, University of Oxford

Werdegang

1965–1970 Studium Wirtschaftswissenschaften an der Universität Oxford, 1970–1973 Unilever plc, 1973–1996 diverse Managementpositionen bei Redland plc, unter anderem als Direktor verantwortlich für das Dach- und Ziegelgeschäft von 1988 bis 1996, 1996–2000 CEO der Rugby Group plc, 2000–2006 CEO der George Wimpey plc, 2007–2012 Vorsitzender des Verwaltungsrats der DS Smith plc



DAVID DAVIES

Mitglied des Aufsichtsrats

unabhängig, geb. 1955, bestellt bis zur 156. o. HV (2025), erstmals gewählt: 19.05.2017

Mandate in börsennotierten Unternehmen

Mitglied des Board of Directors und Vorsitzender des Prüfungsausschusses der Petrofac Ltd

Sonstige Mandate

keine

Werdegang

1975–1978 Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität in Liverpool, 1986–1988 MBA-Programm an der Cass Business School in London, 1978–1981 Wirtschaftsprüfer bei Touche Ross & Co., 1981–1983 Senior Audit bei Price Waterhouse SA, 1983–1988 diverse Positionen bei BOC plc (Internal Auditor, Finance Manager BOC Special Gases, Financial Controller BOC Health Care – Disposable Products Division), 1988–1994 diverse Positionen bei Grand Metropolitan plc (1988–1989 Commercial Director – Retail Enterprises Division, 1989–1991 Finance Director – European Restaurant Division, 1991–1994 Corporate Controller – Burger King Corporation), 1994–1997 Vizepräsident der Walt Disney Company – The Disney Store Europe, 1997–2000 Group Finance Director der London International Group plc, 2000–2002 Group Finance Director der Morgan Crucible plc, 2002–2016 Mitglied des Vorstands (CFO) und stellvertretender Vorsitzender des Vorstands der OMV AG



REGINA PREHOFER

Mitglied des Aufsichtsrats

unabhängig, geb. 1956, bestellt bis zur 154. o. HV (2023), erstmals gewählt: 13.05.2011

Mandate in börsennotierten Unternehmen

Erste stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende der AT&S Austria Technologie & Systemtechnik AG

Sonstige Mandate

Aufsichtsratsvorsitzende der Förderung & Begleitung GmbH (gemeinnützig), Aufsichtsratsmitglied der SPAR Holding AG und SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Aufsichtsratsmitglied der 6B47 Real Estate Investors AG, Vorstandsmitglied der Karlheinz und Agnes Essl Privatstiftung, Beiratsmitglied der „aws venture-capital-Initiative“ und der „aws Kapitalgarantie Covid 19“, Mitglied der Präsidentenkonferenz des Österreichischen Roten Kreuzes, Gesellschafterausschussmitglied der Vamed Engineering GmbH, Vorsitzende des Aufsichtsgremiums des Wiener Gesundheitsverbands (bis 31.12.2021)

Werdegang

1974–1980 Studium der Handelswissenschaften und Rechtswissenschaften in Wien, 1981–2010 Laufbahn im österreichischen Bankwesen, unter anderem Mitglied des Vorstands der Bank Austria Creditanstalt AG von 2003 bis 2008 und Mitglied des Vorstands der BAWAG P.S.K. von 2008 bis 2010, 2011–2015 Vizerektorin für Finanzen und Infrastruktur der WU Wien



KATI TER HORST

Mitglied des Aufsichtsrats

unabhängig, geb. 1968, bestellt bis zur 154. o. HV (2023), erstmals gewählt: 04.05.2021

Mandate in börsennotierten Unternehmen

Executive Vice President Stora Enso Paper Division
Mitglied des Aufsichtsrats und des Prüfungs-/Vergütungsausschusses von Outokumpu

Sonstige Mandate

Aufsichtsratsmitglied der Finnish Forest Industries Federation, Aufsichtsratsvorsitzende der EURO-GRAPH asbl; Aufsichtsratsmitglied der Climate Leadership Coalition

Werdegang

1992 Master of Science (Wirtschaftswissenschaften) an der Universität Tampere, Finnland; 1993 MBA (International Business), Universität von Oregon, USA; 1994–1996 Wirtschaftsanalyst bei Jaakko Pöyry Consulting, Singapur; 1996–2009 diverse Managementpositionen im Papiervertrieb, Niederlande; 2009–2010 verantwortlich für das Restrukturierungsprogramm zur Einrichtung europäischer Kundendienstzentren bei Stora Enso Publication, Niederlande; 2010–14 diverse Managementpositionen bei Stora Enso in Belgien und Finnland; seit 2014 stellvertretende Vorsitzende, Head of Stora Enso Paper, Finnland; 2018 Advanced Management Program der Harvard Business School, Boston/USA



OSWALD SCHMID

Mitglied des Aufsichtsrats

unabhängig, geb. 1959, bestellt bis zur 154. o. HV (2023), erstmals gewählt: 06.05.2019

Mandate in börsennotierten Unternehmen

Chief Executive Officer und Mitglied des Verwaltungsrates der Bekaert NV

Sonstige Mandate

Gründer und Eigentümer der Sinigual Consulting GmbH

Werdegang

1983 Abschluss Studium Maschinenbau in Wien, 1984–1990 Beschaffungs- und Vertriebsverantwortung der Semperit AG Holding, 1990–1994 Einkaufsleiter der Continental AG, 1994–1995 Leiter der Materialwirtschaft auf Konzernebene in der RHI AG (vormals Veitsch-Radex), 1995–2002 diverse Führungspositionen in der Continental AG, 2002–2017 diverse Führungspositionen sowie CEO von Schindler Österreich (2007–2010) und Schindler Deutschland (2010–2013), 2017–2018 CEO der Kalle Group, 2019–2021 COO der Bekaert Group

3 Arbeitnehmervertreter

GERHARD SEBAN

erstmals delegiert: 03.02.2006

Betriebsratsvorsitzender im Werk Hennersdorf (Österreich), Vorsitzender des Zentralbetriebsrats der Wienerberger Österreich GmbH, des Konzernbetriebsrats und des Europäischen Betriebsrats der Wienerberger AG

CLAUDIA SCHIROKY

erstmals delegiert: 02.07.2002

Vorsitzende des Betriebsrats und des Zentralbetriebsrats der Wienerberger AG, Stellvertretende Vorsitzende des Konzernbetriebsrats der Wienerberger AG

WOLFGANG WALLNER

erstmals delegiert: 06.05.2019

Stellvertretender Vorsitzender des Konzernbetriebsrats der Wienerberger AG, Vorarbeiter und Arbeiterbetriebsrat der Pipelife Austria GmbH & Co KG

4 Ausschüsse

Prüfungs- und Risikoausschuss

David Davies (Vorsitzender), Regina Prehofer, Oswald Schmid, Gerhard Seban*

Nominierungsausschuss

Peter Steiner (Vorsitzender), Myriam Meyer, Peter Johnson, David Davies, Gerhard Seban*

Vergütungsausschuss

Peter Steiner (Vorsitzender), Regina Prehofer, Peter Johnson, Gerhard Seban*

Nachhaltigkeits- und Innovationsausschuss

Myriam Meyer (Vorsitzende), Kati ter Horst, Oswald Schmid, Gerhard Seban*

* Arbeitnehmervertreter

Arbeitsweise des Aufsichtsrats und des Vorstands

Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat entscheidet in Fragen grundsätzlicher Bedeutung und über die strategische Ausrichtung des Unternehmens. Insbesondere obliegen dem Aufsichtsrat:

- › die Bestellung von Mitgliedern des Vorstands, die Nachfolgeplanung sowie die Gestaltung der Vergütungspolitik und der konkreten Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung
- › die Erstellung von Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung für die Besetzung von Aufsichtsratsmandaten
- › die Feststellung des Jahresabschlusses und der Bericht an die Hauptversammlung
- › die Beschlussfassung zu Geschäften, die gemäß der Geschäftsordnung der Zustimmung des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse bedürfen
- › die Erarbeitung des Vergütungsberichts in Zusammenarbeit mit dem Vorstand

Der Aufsichtsrat und der Vorstand arbeiten intensiv zusammen. Insbesondere stehen die Vorsitzenden in laufendem Austausch zur nachhaltigen Entwicklung und strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Um seine Beratungs- und Kontrollfunktionen effizient ausüben zu können, hat der Aufsichtsrat vier Ausschüsse gebildet, die Fachthemen behandeln und die Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat vorbereiten. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, wo alle Details zu den jeweiligen Ausschussaufgaben geregelt sind, ist auf der Wienerberger Website veröffentlicht.

Prüfungs- und Risikoausschuss

Der Prüfungs- und Risikoausschuss überwacht die Rechnungslegung des Konzerns sowie die Wirksamkeit des internen Kontroll-, Revisions- und Risikomanagement-Systems. Einen wesentlichen Teil der Ausschussarbeit bildet die Überwachung der Konzern-Abschlussprüfung, mit der sich der Ausschuss vorbereitend für den Aufsichtsrat befasst. Teil dieser Tätigkeit ist die jährliche Überprüfung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der regelmäßig zur Teilnahme an den Sitzungen des Prüfungs- und Risikoausschusses eingeladen wird.

David Davies ist Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses und durch seine Erfahrung als ehemaliger Finanzvorstand eines börsennotierten Unternehmens ausgewiesener Finanzexperte.

Nominierungsausschuss

Der Nominierungsausschuss befasst sich mit allen personellen Aufsichtsrats- und Vorstandsangelegenheiten und ist insbesondere für die Evaluierung qualifizierter Kandidaten und das Nachfolgemanagement zuständig. Auf Basis eines definierten Anforderungsprofils, das sich aus einer Skills Matrix und einem Diversitätskonzept ableitet, unterbreitet der Ausschuss dem Aufsichtsrat Vorschläge für die Wahl von Kapitalvertretern in den Aufsichtsrat. Diese werden der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt. Zudem bereitet der Ausschuss Beschlüsse für Bestellungen in den Vorstand vor.

Der Aufsichtsratsvorsitzende **Peter Steiner**, der über langjährige Erfahrung in Vorstandsfunktionen von Industrieunternehmen verfügt, führt den Vorsitz im Nominierungsausschuss.

Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss befasst sich mit allen Fragen der Vergütung der Vorstandsmitglieder und des Inhalts der mit den Vorstandsmitgliedern abgeschlossenen Dienstverträge sowie der Unterbreitung von Vorschlägen zur Vergütung des Aufsichtsrats. Der Vergütungsausschuss hat insbesondere die Aufgabe, die Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zu erarbeiten. Diese ist vom Aufsichtsrat zu beschließen und zumindest alle vier Jahre der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorzulegen. Die Vergütung des Managements unterhalb der Vorstandsebene sowie der übrigen Angestellten fällt nicht unter die Aufgaben des Ausschusses.

Gemäß C-Regel 43 des Österreichischen Corporate Governance Kodex muss der Aufsichtsratsvorsitzende auch dem Vergütungsausschuss angehören. Dementsprechend führt **Peter Steiner**, der profunde Branchenkenntnisse und langjährige Erfahrung als Wirtschaftsprüfer und Steuerberater besitzt, den Vorsitz des Ausschusses.

Nachhaltigkeits- und Innovationsausschuss

Der Nachhaltigkeits- und Innovationsausschuss unterstützt das Management durch Diskussionen und das Einbringen von Erfahrungen bei der Überprüfung und Umsetzung der Nachhaltigkeits- und Innovationsstrategie des Konzerns. Ein wesentlicher Aspekt der Arbeit liegt in der Unterstützung des Managements bei der Umsetzung und Identifizierung neuer Gesetze, Vorschriften und Trends auf globaler und europäischer



Ebene, die für die Steuerung von Nachhaltigkeit und Innovation in den Business Units des Konzerns relevant sind. Der Ausschuss überwacht außerdem die Umsetzung der Nachhaltigkeits- und Innovationsstrategie der Gruppe.

Dr. Myriam Meyer ist Ausschussvorsitzende und verfügt aufgrund langjähriger Erfahrung in Vorstandsfunktionen in verschiedenen Industriebereichen über einschlägige Fachkenntnisse in den Bereichen Technologie und Innovation.

Unabhängigkeit

Gemäß C-Regel 53 des Österreichischen Corporate Governance Kodex soll die Mehrheit der Kapitalvertreter im Aufsichtsrat unabhängig sein. Genauer gesagt, müssen in Unternehmen mit einem Streubesitz von über 50% mindestens zwei Kapitalvertreter unabhängig sein (C-Regel 54). Ein Aufsichtsratsmitglied ist als unabhängig anzusehen, wenn es in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zur Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen materiellen Interessenkonflikt begründet und daher geeignet ist, das Verhalten des Mitglieds zu beeinflussen. Im Anhang 1 des ÖCGK – Leitlinien für die Unabhängigkeit – wurden dafür sechs Kriterien festgelegt. Diesen zufolge ist ein Aufsichtsratsmitglied unabhängig, wenn es:

- › (1) in den vergangenen fünf Jahren nicht Mitglied des Vorstands oder leitender Angestellter der Wienerberger AG oder eines Konzernunternehmens der Gruppe war;
- › (2) zur Wienerberger AG oder einem Konzernunternehmen kein Geschäftsverhältnis in einem für das Aufsichtsratsmitglied bedeutenden Umfang unterhält oder im letzten Jahr unterhalten hat (dies gilt auch für Geschäftsverhältnisse mit Unternehmen, an welchen das Aufsichtsratsmitglied ein erhebliches wirtschaftliches Interesse hat);
- › (3) in den letzten drei Jahren nicht Abschlussprüfer der Wienerberger AG oder Beteiligter oder Angestellter der mandatierten Prüfungsgesellschaft war;
- › (4) nicht Mitglied des Vorstands in einer anderen Gesellschaft ist, in der ein Vorstandsmitglied der Wienerberger AG Aufsichtsratsmitglied ist;
- › (5) dem Aufsichtsrat bisher nicht länger als 15 Jahre angehört;
- › (6) kein enger Familienangehöriger eines Vorstandsmitglieds der Wienerberger AG oder von Personen ist, die sich in einer zuvor genannten Position befinden.

Zum 31.12.2021 waren sieben Mitglieder des Aufsichtsrats gewählte Kapitalvertreter, die Anfang 2022 erneut erklärt haben, ob sie gemäß den genannten Kriterien unabhängig sind. Demnach gilt Peter Johnson aufgrund seiner über 15-jährigen Tätigkeit im Aufsichtsrat seit dem 13.05.2020 nicht mehr als „unabhängig“. Kein Kapitalvertreter ist Anteilseigner einer Beteiligung von mehr als 10 % oder vertritt die Interessen eines solchen Anteilseigners.

Interessenkonflikt

Gemäß den Vorschriften (Regeln 44 ff.) des Österreichischen Corporate Governance Kodex verpflichten sich die Aufsichtsratsmitglieder, jedweden Interessenkonflikt unverzüglich bekanntzugeben und sich bei Abstimmungen im Aufsichtsrat gegebenenfalls ihrer Stimme zu enthalten.

Arbeitnehmervertreter

Gemäß L-Regel 59 des Österreichischen Corporate Governance Kodex ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat und in dessen Ausschüssen ein gesetzlich geregelter Teil des österreichischen Corporate-Governance-Systems. Die Arbeitnehmervertretung ist gemäß Arbeitsverfassungsgesetz berechtigt, für je zwei von der Hauptversammlung gewählte Aufsichtsratsmitglieder (Kapitalvertreter) ein Mitglied in den Aufsichtsrat und die Ausschüsse einer Aktiengesellschaft zu entsenden. Die Arbeitnehmervertreter verfügen über folgende Charakteristiken:

- › Sie üben ihre Funktion ehrenamtlich aus und können nur vom Betriebsrat (Zentralbetriebsrat) abberufen werden – das aber jederzeit.
- › Sie verfügen über dieselben Rechte und Pflichten wie die Kapitalvertreter (dies gilt insbesondere für die Informations- und Überwachungsrechte, die Sorgfaltspflicht, die Pflicht zur Verschwiegenheit und eine allfällige Haftung bei Pflichtverletzung).
- › Bei persönlichen Interessenkollisionen haben sich die Arbeitnehmervertreter, wie auch die Kapitalvertreter, ihrer Stimme zu enthalten.

Derzeit sind drei Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat entsandt. Die von den Arbeitnehmern entsandten Mitglieder sind im Gegensatz zu den gewählten Kapitalvertretern ohne zeitliche Beschränkung im Aufsichtsrat tätig.

Nachfolgemangement

Der Nachfolgeprozess in Vorstand und Aufsichtsrat funktioniert über einen strukturierten Such- und Nominierungsprozess, der durch externe Berater unterstützt wird. Demnach wird, basierend auf einem definierten Anforderungsprofil, eine Liste mit potenziellen internen und externen Kandidaten erstellt. Nach einer Prüfung dieser Personen durch den Nominierungsausschuss werden Kandidaten aus der engeren Wahl einem Assessment und Interview unterzogen. Als Resultat dieses Prozesses wird der/die beste Kandidat(in) durch den Gesamtaufwichtsrat ausgewählt und der Hauptversammlung zur Wahl vorgeschlagen. Dieser Prozess wurde in einer „Succession Planning and Recruiting Policy“ festgeschrieben, die im Dezember 2021 vom Aufsichtsrat beschlossen wurde. Es obliegt dem Nominierungsausschuss, diese Richtlinie regelmäßig auf ihre Effizienz zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Amtszeit

Die Aufsichtsratsmitglieder von Wienerberger werden für eine Amtsdauer von drei Jahren gewählt (wobei das Jahr der Wahl nicht mitgerechnet wird). Dies liegt im Ergebnis ein Jahr unter dem Limit des österreichischen Gesetzgebers.

Training

Gemäß § 6 (10) der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat erhalten die Aufsichtsratsmitglieder bei Bedarf Trainings zu jeweils relevanten Themen.

Mandate und externe Verpflichtungen

Um sicherzustellen, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats ausreichend Zeit und Ressourcen für die Ausübung ihrer Aufgaben bei Wienerberger haben, soll kein Mitglied mehr als insgesamt fünf Mandate in börsennotierten Unternehmen wahrnehmen. Bei der Bestimmung der Anzahl der von jedem Mitglied gehaltenen Mandate zählen nicht-geschäftsführende Funktionen als ein Mandat, Vorträge als zwei und geschäftsführende Funktionen als drei Mandate.

Der Nominierungsausschuss führt jährlich eine Überprüfung der externen Mandate jedes Aufsichtsratsmitglieds durch, um sicherzustellen, dass alle Mitglieder ausreichend Zeit für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben bei Wienerberger haben. Insbesondere wird der Nominierungsausschuss unter anderem die folgenden Faktoren berücksichtigen: Größe und Standort der anderen

Unternehmen, Umfang der Tätigkeit in Vorständen großer Privatunternehmen, Amtszeit und Anwesenheit.

Vor der Annahme externer Mandate in Aufsichts- oder Exekutivorganen werden die Aufsichtsratsmitglieder den/die Aufsichtsratsvorsitzende(n) von der geplanten Übernahme dieser Funktion informieren und mit dieser/diesem das Einverständnis über die Übernahme der Funktion herstellen.

Arbeitsweise des Vorstands

Der Vorstand der Wienerberger AG bestand per 31.12.2021 aus vier Mitgliedern. Schwerpunktmäßig verantwortet:

- CEO Heimo Scheuch die strategische und operative Entwicklung der Wienerberger Gruppe;
- CFO Gerhard Hanke die Finanzagenden und die Bereiche Procurement, IT & Digitalisierung und Performance Management;
- COO Solveig Menard-Galli die Business Unit Wienerberger Building Solutions und
- COO Harald Schwarzmayr die Business Unit Wienerberger Piping Solutions.

Grundlage der Arbeit des Gesamtvorstands sind die gemeinschaftliche Bearbeitung von strategischen und operativen Sachverhalten und der kontinuierliche Informationsaustausch. Dieser erfolgt formell in Vorstandssitzungen, die in der Regel einmal pro Woche stattfinden, sowie durch regelmäßige Kommunikation auf informeller Ebene. In den Vorstandssitzungen werden die durch den Aufsichtsrat genehmigungspflichtigen Geschäfte besprochen und zur Beschlussfassung im Aufsichtsrat vorbereitet. Die Beschlussfassung im Vorstand erfolgt einstimmig, für Vertragsunterzeichnungen durch den Vorstand gilt das Vier-Augen-Prinzip. Darüber hinaus finden monatliche Sitzungen mit dem Management der Business Units statt, in welchen das laufende Geschäft besprochen und insbesondere auf die aktuellen Entwicklungen von Nachfrage, Preisen und Kosten sowie die Kapazitätsauslastung eingegangen wird. Strategische Themen werden ebenfalls im Rahmen dieser Sitzungen erörtert, wobei der Schwerpunkt auf der Entwicklung von Märkten, Produkten, Nachhaltigkeit und Technologien liegt. Die Umsetzung der dabei festgelegten Maßnahmen erfolgt durch das Management der jeweiligen Business Units.

Die Steuerung des Unternehmens baut auf einem leistungsfähigen Berichtswesen auf. Zentrale Bedeutung hat dabei das monatliche Berichtswesen, das die aggregierten Geschäftszahlen auf Gruppenebene sowie



wesentliche Detailinformationen der Business Units umfasst. Weiters erhält der Vorstand monatlich Berichte unter anderem über die Energie- und Finanzsituation des Konzerns, Rohstoffmaterialien für den Kunststoffbereich sowie über den Status der in Umsetzung befindlichen Projekte. Markt- und Konjunkturdaten sowie nichtfinanzielle Leistungskennzahlen werden ebenso regelmäßig erhoben.

Externe Evaluierung des konsolidierten Corporate-Governance-Berichts

Der über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehende Kodex erlangt durch freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen Geltung. Das Bekenntnis zum Kodex hat zur Folge, dass die Nichteinhaltung von C-Regeln zu begründen ist („Comply or Explain“). Die Umsetzung und die Richtigkeit unserer öffentlichen Erklärungen wurden vom Abschlussprüfer, der Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH, Wien, im Rahmen der prüferischen

Durchsicht des konsolidierten Corporate-Governance-Berichts evaluiert und ein Bericht darüber wurde erstattet.

Dieser kann auf unserer Website unter Investoren – Corporate Governance abgerufen werden. Die letzte Evaluierung des Berichts für das Jahr 2021 ergab keine Beanstandungen hinsichtlich der öffentlichen Erklärungen über die Beachtung des Kodex. Die Einhaltung der Bestimmungen des Kodex betreffend den Abschlussprüfer wurde durch den Prüfungs- und Risikoausschuss untersucht. Diesbezüglich hat der Ausschuss dem Aufsichtsrat berichtet, dass die Evaluierung für 2021 keinerlei Abweichungen von den Kodex-Regeln ergeben hat.

Wien, am 16. März 2022

Heimo Scheuch
Vorstandsvorsitzender
der Wienerberger AG
CEO

Gerhard Hanke
Mitglied des Vorstands
CFO

Solveig Menard-Galli
Mitglied des Vorstands
COO WBS

Harald Schwarzmayr
Mitglied des Vorstands
COO WPS

Prüfbericht

Aufgrund der Notierung der Aktien der Wienerberger AG auf dem Prime Market der Wiener Börse ist für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Gesellschaft die Anwendung der Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex 2021 („ÖCGK 2021“) in der jeweiligen Fassung verpflichtend. Gemäß Regel 62 des ÖCGK ist eine regelmäßige externe Evaluierung der Einhaltung des ÖCGK empfohlen.

Die Wienerberger AG folgt dieser Empfehlung, weshalb uns der Vorstand der Wienerberger AG beauftragt hat, die Einhaltung der Regeln des ÖCGK 2021 durch die Wienerberger AG im Geschäftsjahr 2021 zu beurteilen („Evaluierung“). Ziel der Evaluierung ist es, der Öffentlichkeit ein Bild über die Einhaltung der Corporate Governance Grundsätze durch die Wienerberger AG zu geben.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die ordnungsgemäße Erstellung des Corporate Governance Berichts 2021 im Einklang mit dem ÖCGK 2021 liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Untersuchungshandlungen eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekanntgeworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der Corporate Governance Bericht in wesentlichen Belangen nicht mit dem ÖCGK 2021 übereinstimmt.

Wir haben unsere Prüfung unter Anwendung der ISAE 3000 („International Standards on Assurance Engagements 3000 – Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“) durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- › Befragung von Vertretern und Mitarbeitern der Wienerberger AG
- › Stichprobenweise Einsicht in relevante Dokumente und Unterlagen (insbesondere Satzung der Wienerberger AG, Geschäftsordnungen des Aufsichtsrates und des Vorstandes, Aufsichtsratsprotokolle, etc.), insoweit diese bzw. deren Inhalt mit Regeln des Kodex in Einklang stehen müssen
- › Durchsicht der Erklärungen zu den Abweichungen von „C-Regeln“ als Teil des Corporate Governance Berichts der Wienerberger AG für das Geschäftsjahr 2021 und Untersuchung auf deren Übereinstimmung mit den Anforderungen des ÖCGK 2021

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie z.B. von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages. Da wir im Geschäftsjahr 2021 auch Abschlussprüfer für die Wienerberger AG tätig sind, umfasst die Evaluierung nicht die Einhaltung der C- und R-Regeln 77 bis 83 des ÖCGK.

Zusammenfassende Beurteilung

Es wurde keine Abweichung zu den C-Regelungen im Corporate Governance Bericht der Wienerberger AG festgestellt.

Auf Basis unserer Prüfungshandlungen sind uns keine Sachverhalte bekanntgeworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der Corporate Governance Bericht der Gesellschaft in wesentlichen Belangen nicht mit dem ÖCGK 2021 übereinstimmt.



Verwendungsbeschränkung

Diese Prüfung dient dazu, Ihr Unternehmen beim Nachweis einer externen Evaluierung des Corporate Governance Berichts der Wienerberger AG zu unterstützen. Unser Bericht über die Prüfung darf nur auf der Homepage der Wienerberger AG veröffentlicht werden und ausschließlich unter der Bedingung weitergegeben werden, dass unsere Gesamtverantwortung Ihnen sowie jedem weiteren Empfänger, der den Bericht mit unserer Zustimmung erhält, gegenüber insgesamt auf den Betrag beschränkt ist, der sich aus den anliegenden „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“ (AAB 2018) ergibt. Eine auszugsweise Weitergabe des Berichts (z.B. von Beilagen zum Bericht) ist nicht gestattet.

Auftragsbedingungen

Wir erstellen diesen Bericht auf Grundlage des mit Ihnen geschlossenen Auftrags, dem auch mit Wirkung gegenüber Dritten, die diesem Bericht beigelegten AAB zugrunde liegen. Für mündliche Auskünfte und Beratung haften wir nur, soweit sie von uns schriftlich bestätigt werden. Über den Leistungsumfang hinaus treffen uns keine wie immer gearteten Schutz- und Sorgfaltspflichten, insbesondere keine Warnpflichten.

Unsere Haftung ist auf Schadenersatzansprüche, die auf einem zumindest grob fahrlässigen Verhalten unsererseits beruhen, beschränkt. Eine Haftung für leichte Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Wir haften nicht für die Tätigkeit allfällig beigezogener externer Wirtschaftsprüfer oder Rechtsanwälte. Sämtliche Haftungsbeschränkungen gelten auch für die von uns beigezogenen Mitarbeiter von Deloitte. Soweit Schadenersatzansprüche uns gegenüber nicht oder nicht mehr bestehen, sind auch Ansprüche aus einem anderen Rechtsgrund (z.B. Gewährleistung, Irrtum) ausgeschlossen.

Soweit gesetzlich zulässig, ist unsere Haftung bei grober Fahrlässigkeit gegenüber der Gesellschaft und auch gegenüber Dritten (dies auch bei mehreren Anspruchsberechtigten oder Anspruchsgrundlagen), mit

dem Gesamthaftungshöchstbetrag des Fünffachen des vereinbarten Honorars (ausschließlich allfälliger Barauslagen und Spesen und ausschließlich der Umsatzsteuer) gegenüber der Gesellschaft und auch gegenüber Dritten (dies auch bei mehreren Anspruchsberechtigten oder Anspruchsgrundlagen), jedoch höchstens mit dem Zehnfachen der Mindestversicherungssumme der Berufshaftpflichtversicherung gemäß § 11 Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG) begrenzt. Schadenersatzansprüche sind auf den positiven Schaden beschränkt. Für entgangenen Gewinn haften wir nur bei Vorsatz oder krass grober Fahrlässigkeit, soweit gesetzlich zulässig. Wir haften nicht für unvorhersehbare oder untypische Schädigungen, mit denen wir nicht rechnen konnten. lossen.

Wien, 17. März 2022

Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Mag. Gerhard Marterbauer
Wirtschaftsprüfer